

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB

Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA

Curso de Administração – CADM

VIDA PESSOAL E VIDA PROFISSIONAL: a busca do equilíbrio sob a perspectiva de
gênero dos discentes do curso de Administração da UFPB

RAFAEL RIBEIRO OLIVEIRA

João Pessoa

Abril/2018

RAFAEL RIBEIRO OLIVEIRA

VIDA PESSOAL E VIDA PROFISSIONAL: a busca do equilíbrio sob a perspectiva de
gênero dos discentes do curso de Administração da UFPB

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como
parte dos requisitos necessários à obtenção do Grau de
Bacharel em Administração, pelo Centro de Ciências
Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba /
UFPB.

Professora Orientadora: Lucimeiry B. Silva, Doutora

João Pessoa

Abril/2019

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

O48v Oliveira, Rafael Ribeiro.

Vida pessoal e vida profissional: a busca do equilíbrio sob a perspectiva de gênero dos discentes do curso de administração da UFPB / Rafael Ribeiro Oliveira. - João Pessoa, 2019.

29 f. : il.

Orientação: Lucimeiry Batista Silva Silva.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Equilíbrio - vida pessoal - profissional. 2. Vida acadêmica. 3. Administração - UFPB. I. Silva, Lucimeiry Batista Silva. II. Título.

UFPB/CCSA

Folha de aprovação

Trabalho apresentado à banca examinadora como requisito parcial para a Conclusão de Curso do Bacharelado em Administração.

Aluno: Rafael Ribeiro Oliveira

Trabalho: VIDA PESSOAL E VIDA PROFISSIONAL: a busca do equilíbrio sob a perspectiva de gênero dos discentes do curso de Administração da UFPB

Área da pesquisa: Recursos Humanos

Data de aprovação:

Banca Examinadora

Prof^a Lucimeiry B. Silva, Doutora
Orientadora

Prof^o Rosivaldo de Lima Lucena, Doutor
Examinador

Dedico este trabalho a Deus, por ter me permitido realizá-lo e à minha família, pelo apoio incondicional.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelo dom da vida, por toda energia que me deu e por ter me proporcionado chegar até aqui.

À minha mãe, Aparecida, por todo apoio e incentivo dado durante esses anos na faculdade e auxílio nos momentos que precisei.

Ao meu namorado, Thairony, pela paciência, companheirismo e por sempre me incentivar e estimular durante esses anos de trabalho e estudos.

À minha orientadora, Lucimeiry Batista da Silva, pela disponibilidade e todo incentivo dado e tempo a mim dedicado para realizar as correções e orientações.

A todos os professores que contribuíram para que eu pudesse ter mais interesse e amor pela Administração e ajudaram para que o aprendizado fosse cada vez melhor.

A todos os amigos que o Curso de Administração me deu, e a todos que tive oportunidade de conhecer e conviver, e que contribuíram direta ou indiretamente neste trabalho.

À Universidade Federal da Paraíba, seu Corpo Docente, Direção e Administração por ter me proporcionado todo o aprendizado e oportunizado a janela que hoje vislumbro um horizonte superior.

“Não é sobre ganhar, é sobre não desistir!
Se você tem um sonho, lute por ele. Existe uma disciplina. Não é sobre quantas vezes você foi rejeitado, caiu e
teve que levantar. É sobre quantas vezes você ficou em pé, levantou a cabeça e seguiu em frente”.
Lady Gaga, 24 fevereiro de 2019, Oscar Awards.

RESUMO

O presente artigo explora a percepção de equilíbrio entre a vida pessoal e vida profissional dos discentes do turno noturno do Bacharelado em Administração da Universidade Federal da Paraíba. O estudo buscou compreender as diferenças na busca do equilíbrio diante dos desafios da vida acadêmica dos estudantes já inseridos no mercado de trabalho. Foram analisadas as características da vida pessoal, vida profissional bem como os desafios propostos por ela sob a perspectiva de gênero. Foram ainda explorados os aspectos da formação superior, os requisitos para sua conclusão e investigado o equilíbrio entre esses papéis. Para tanto, foram aplicados questionários e entrevistas com a análise de conteúdo com discentes com esse perfil. Constatou-se que os discentes, sobretudo as mulheres, vivenciam o conflito de forma consciente e lidam diariamente com a sobreposição de papéis.

Palavras-Chave: Equilíbrio. Vida Profissional. Vida Pessoal. Vida Acadêmica. Discentes. Administração. UFPB.

LISTA DE QUADRO

QUADRO 1 – Perfil das Entrevistadas.....	16
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ENADE	Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ILP	Planejamento Integrativo de Vida
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
PNAD	Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios
UFPB	Universidade Federal da Paraíba

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
2.1 Vida Pessoal	13
2.2 Vida profissional	13
2.3 Ensino Superior	14
2.3 Gênero	15
2.4 Busca do Equilíbrio	16
3. CAMINHO METODOLÓGICO	17
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS	18
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	20
REFERÊNCIAS	21
APÊNDICE A	24
APÊNDICE B	25

1. INTRODUÇÃO

Em um mercado cada vez mais competitivo, uma formação de nível superior torna-se critério importante para iniciar qualquer carreira. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD de 2015, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2015), a diferença média salarial entre trabalhadores que possuem nível superior comparado aos que não possuem chega a 219% (IBGE, 2015). Outro estudo, realizado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OECD (sigla em inglês), no ano de 2014, mostra que apenas 14% dos adultos brasileiros (com idades entre 25 e 64 anos) possuem nível superior (OCDE, 2014).

Concluir o ensino superior e conquistar uma vaga no mercado de trabalho é o sonho de muitos jovens e adultos e privilégio de poucos no Brasil. Por limitações financeiras, esse caminho nem sempre é sequencial, isto é, grande parcela dos jovens ingressa no ensino superior e simultaneamente no mercado de trabalho, pois precisam garantir o próprio sustento. Com pouca, ou nenhuma qualificação trabalham por longas jornadas e lotam as salas de aula em faculdades de todo o País.

O curso de bacharelado em Administração da Universidade Federal da Paraíba é referência no ensino em todo o Estado, conceito quatro no Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes - ENADE em 2015. Em consonância com o cenário nacional, muitos dos discentes matriculados no período noturno precisam dividir seu tempo entre as atividades laborais, acadêmicas e ainda encontrar tempo para cuidar de si e muitas vezes da sua família, já consolidada (pais e mães) ou em formação (cônjuge, companheiros/as e filhos/as). Em um pressuposto simples, para dias úteis, são oito horas de trabalho, três horas e meia de aulas presenciais, soma-se a isso pelo menos 10 horas destinadas ao descanso, alimentação, cuidados pessoais e chega-se ao total de 21h30 min diárias, se forem considerados os trabalhos domésticos e os vários deslocamentos necessários durante o dia, certamente estas atividades não cabem nas 24 horas do dia, sem que uma dessas obrigações fique em falta nas três jornadas.

O trabalho doméstico, em sua maior parte, é desempenhado por mulheres. Ainda de acordo com a PNAD (2015), as mulheres dedicam cerca de 10 horas semanais a mais que os homens em atividades como lavar pratos, arrumar a casa, cuidar de filhos ou pais, entre outros afazeres. Por conseguinte, essa condição precisa ser levada em consideração e abordada sem deixar de lado a perspectiva de gênero. Diante dessa realidade, é preciso questionar como é possível equilibrar essas diversas atribuições e conservar a mente sã?

Com uma rotina intensa, estes graduandos – homens e mulheres – precisam conciliar todos esses papéis, afinal trabalhar, estudar e tomar conta de si e muitas vezes da família é fundamental nessa etapa da vida. Em vista disso, faz-se necessário buscar entendimento sobre esse fenômeno que é presente não só no curso de Administração da UFPB, mas em tantas outras Instituições de Ensino Superior brasileiras. Com este estudo, espera-se disponibilizar informações sobre a realidade destes graduandos, permitindo melhor conhecimento de suas características. Espera-se ainda contribuir de alguma forma para o fomento da discussão de políticas na Academia que contemplem os que precisam trilhar esta jornada.

Esse estudo buscou compreender como encontrar equilíbrio entre a vida pessoal e profissional diante dos desafios da vida acadêmica de homens e mulheres graduandos em Administração da UFPB. Para isso, foram (i) analisadas as características da vida pessoal e profissional bem como os desafios propostos por elas sob a perspectiva de gênero, (ii) explorados os aspectos da formação superior e os requisitos para sua conclusão e (iii) investigada a busca de equilíbrio entre esses papéis.

Este estudo foi organizado da seguinte forma. Além desta introdução, na sequência será abordada a fundamentação teórica necessária para compreensão do tema, que foi

subdividido em: (i) vida pessoal, (ii) vida profissional, (iii) formação em ensino superior, (iv) gênero e (v) busca de equilíbrio; dando continuidade é apresentado o caminho metodológico percorrido, seguido pela análise dos resultados encontrados e, por fim, as considerações finais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Vida Pessoal

A relação entre trabalho e vida pessoal tem ganhado destaque, pois sua compreensão traz contribuições importantes para a sociedade e as organizações (EDWARDS e ROTHBARD, 2000). De forma complementar, Allen *et al* (2014) defendem que tal destaque se deve também ao aumento da sobreposição entre esses dois papéis. Eby, Maher e Butts (2010) acreditam que as relações entre trabalho e família, são muito estreitas e que questões relacionadas a esses contextos afetam-se de forma mútua, isto é, os papéis familiar e profissional estão interligados. Com um conceito complexo e muitas vezes circunstancial, a vida pessoal está intimamente ligada à individualidade de cada sujeito. Por conseguinte, a visão acerca do que é vida pessoal é construída ao longo da vida, a partir da educação e de características herdadas da família.

Silva (2005) ao citar Osório (2002), defende que cada família tem um ciclo de vida próprio, pois se trata de um sistema humano composto por pessoas de gerações diferentes. Silva (2005) acredita ainda que a família, de algum modo, leva as pessoas a vivenciarem experiências que delimitam sua identidade, pois é um espaço social onde são criados laços afetivos e de relacionamentos. Já Dutra (1996) defende que o indivíduo sofre múltiplas pressões que podem ser compiladas em três processos: i) biológico, que está associado às alterações do corpo diante do envelhecimento; ii) relações do indivíduo com sua família e iii) relação do indivíduo com seu trabalho. Tais pressões podem ocasionar o desequilíbrio entre as demandas do papel do trabalho e as demandas do papel da família.

Quental e Wetzel (2002), ao estudarem o equilíbrio entre trabalho e família em empreendedoras brasileiras acreditam que entre os principais causadores de conflito na vida pessoal estão a má gestão do tempo (que compromete a participação em outras atividades), a interferência de uma atividade na outra (sintomas de natureza psicológica como fadiga e ansiedade) e a interferência excessiva do trabalho na família ou da família no trabalho. Tais conflitos emergem em um contexto individual com potencial em comprometer a qualidade de vida de toda a família.

Para Miettinen (1987), a qualidade de vida está ligada à sensação de conforto, bem-estar ou felicidade no desempenho das funções físicas e intelectuais dentro de sua realidade. De forma complementar, Whoqol (1994) defende o conceito de qualidade de vida como a percepção do indivíduo sobre sua própria posição no contexto cultural em relação a seus objetivos. Em síntese, pode-se afirmar que a ideia de qualidade de vida diz respeito ao quão o indivíduo percebe o equilíbrio entre a vida pessoal e as demais dimensões de sua vida.

2.2 Vida Profissional

Em uma sociedade marcada por grandes transformações, novos contextos no mundo do trabalho surgem a cada dia. Novas profissões e novas exigências demandam do indivíduo a busca por qualificação majoritariamente orientando sua identidade pessoal, isto é sua carreira. Sousa *et al* (2016) defendem que "não só mudanças acerca de trabalho ou carreira têm marcado as últimas décadas, mas também mudanças no perfil do capital intelectual

disponível, no que se refere à busca de qualificação em cursos de formação superior" (p. 91). Tal conjuntura também justifica o crescente ingresso nas universidades, mesmo por aqueles que já estão inseridos no mercado de trabalho.

Além das mudanças na esfera profissional, pertinentes à qualificação, Andrade (2013) chama atenção para as novas exigências econômicas para a manutenção da família. Ou seja, a reconfiguração da família, onde o modelo do elemento masculino como único provedor econômico cede espaço para o modelo em que ambos os elementos do casal contribuem para a economia familiar. Dessa forma, a mulher tem conquistado novos espaços no âmbito profissional, entretanto, ainda precisa lidar com as atividades domésticas, pelas quais ainda é responsabilizada. Voydanoff (2002) afirma que quanto maior é a acumulação de papéis, maiores serão os riscos de incompatibilidade entre estes, por conseguinte, maior conflito será vivido por esses indivíduos. Ayree (2005) acredita que a sobrecarga associada ao papel profissional possibilita o surgimento de sentimentos de fadiga e faz decrescer a motivação para assumir exigência de outros papéis.

O planejamento de carreira apresenta-se como uma ferramenta com potencial de minimizar a sobreposição do papel da vida profissional e os demais papéis. Gonçalves (2007) afirma que planejar facilita a reflexão, e dessa forma promove o conhecimento e autoconhecimento para atividades de qualquer ramo do conhecimento humano. Para London e Stumph (1982), citados por Dutra, (1996 p. 17): "A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transformações que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade". Com uma visão complementar, Schein (1978) acredita que o conceito de carreira pode ser visto de duas perspectivas. A carreira interna, que está relacionada à percepção do indivíduo sobre sua vida profissional e a carreira externa que são as etapas exigidas para ter progresso na profissão ou organização. Assim como a ideia de vida pessoal, a vida profissional está intimamente ligada à subjetividade do indivíduo. Isto é, como ele se vê, onde ele deseja chegar e os conflitos inerentes a este caminho.

2.3 Ensino Superior

As transformações da sociedade contemporânea suscitaram mudanças na busca por Educação Superior no Brasil, que a partir da década de mil novecentos e oitenta viu crescer a procura e oferta por cursos superiores. Tal fenômeno persiste e é percebido no número de matriculados no curso de Bacharelado em Administração que aumentou aproximadamente 580% nas últimas duas décadas (INEP, 2015). Ramos (2004) afirma que esse aumento da procura pela graduação em Administração no Brasil é um aspecto resultante dos interesses políticos, econômicos, sociais e de formação profissional. Nesse contexto, Barnett (2009) acredita que o curso superior, através do currículo, é um veículo capaz de promover mudanças no indivíduo por meio dos encontros e das descobertas com o conhecimento. Tais encontros são propostos com base nas características que se pretende desenvolver nos discentes.

A resolução nº 4, de 13 de julho de 2005 do Conselho Nacional de Educação, define as competências e habilidades necessárias para a atuação do profissional de Administração no mercado de trabalho. Dentre elas podemos citar que o egresso do bacharelado em Administração deve ser capaz de: reconhecer problemas e através do pensamento estratégico encontrar soluções; desenvolver comunicação compatível com o exercício profissional; refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção; desenvolver o raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores; ter iniciativa e criatividade. Além disso, segundo Kartz (1986), citado por Lacombe (2003), o administrador precisa ter habilidades conceituais,

habilidades técnicas e habilidades interpessoais. Robbins (2000) relaciona ainda as habilidades políticas que diz respeito à capacidade de estabelecer contatos adequados com o objetivo de ampliar sua posição dentro da organização.

Já para Bernet (2009), o currículo no Ensino Superior é formado por três domínios interdependentes. O domínio do conhecimento, que se refere ao conhecimento adquirido com as disciplinas; o domínio da prática que são as habilidades transmissíveis - muito valorizadas pelos empregadores; e o domínio do ser, que é o desenvolvimento da razão crítica do estudante. Dessa forma, as Instituições de Ensino Superior devem oferecer formação para o desenvolvimento das competências e habilidades do futuro profissional de Administração através de atividades didáticas, dentro e fora da sala de aula, incentivo à pesquisa, programas de extensão, estágios, produção de monografia ou artigos, entre outros.

Durante a passagem pela universidade o aluno terá que desenvolver o que a dimensão acadêmica demanda em capacidade de leitura, catalogar ideias e escrita. Tais atividades são necessárias para o desenvolvimento de competências e habilidades e podem confrontar o exercício dos demais papéis do indivíduo, uma vez que parte das atividades propostas na graduação podem e devem ser exercidas extraclasse.

2.3 Gênero

Além das questões biológicas, o gênero pode ser compreendido como determinante nas relações sociais na proporção que atribui significados culturais sobre o masculino e feminino (SCOTT, 1995). Desde o início da vida em sociedade, o gênero sempre diferenciou os papéis profissionais e familiares por parte de homens e mulheres. Holzmänn (2006) diz que a divisão sexual do trabalho representa a atribuição de atividades produtivas e reprodutivas a partir do sexo do indivíduo. Tradicionalmente, aos homens cabe o trabalho produtivo e as mulheres os trabalhos reprodutivos e relacionados ao lar. Os trabalhos reprodutivo e produtivo são valorizados de formas diferentes. Tarefas domésticas não possuem remuneração, ao ponto que as chamadas atividades produtivas são muito bem remuneradas (TANURE, CARVALHO NETO e ANDRADE, 2007).

A mulher vem conquistando seu espaço exercendo atividades em quase todos os setores com exigências equivalentes aos homens (MATIAS; ANDRADE; FONTAINE, 2012). Com crescente participação no mercado de trabalho e conseqüentemente mais tempo fora de casa, seria esperado maior participação do homem nas atividades domésticas, porém, como observa Andrade (2013), vários estudos mostram que a divisão de responsabilidades não se modificou no mesmo ritmo. Para Andrade e Bould (2012), a divisão assimétrica das atividades familiares gera sentimentos de sobrecarga e baixas percepções de justiça na divisão do trabalho que afetam principalmente as mulheres.

Wall (2010) afirma que ainda são as mulheres que cuidam da casa e dos filhos, mesmo quando estão vinculadas a um trabalho formal. Para família com filhos, Noor (2002) diz que as horas de trabalho da mulher cresce muito mais do que as dos homens, tendo em vista que as horas de trabalho representam a soma das horas despendidas no emprego formal e em casa. Como exemplo, o autor afirma que em famílias com mais de dois filhos, as mulheres trabalham cerca de 90 horas por semana, enquanto os homens trabalham cerca de 70, o que representa uma diferença de duas horas e meia por dia.

Apesar do mercado exigente, das responsabilidades do lar historicamente atribuídas e dos desafios impostos na busca pelo equilíbrio da dimensão pessoal e profissional, as mulheres que gostam do que fazem na carreira não estão dispostas a deixar de lado a vida profissional, uma vez que somente a vida familiar não as satisfaz (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

2.4 Busca do Equilíbrio

O conflito trabalho/família começou a ser percebido a partir da segunda metade do século XX, quando esposas e mães precisaram dividir seu tempo entre casa e trabalho (PARASURAMAN e GREENHAUS, 1997). Para a sociedade atual, Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) afirmam que a alteração da estrutura clássica familiar, a crescente participação feminina na força de trabalho, crescimento das chamadas famílias monoparentais – quando apenas um dos pais arca com a responsabilidade de criar o filho – e pessoas com responsabilidades de cuidar de pais idosos têm sido fatores relevantes no surgimento desse conflito.

Greenhaus (1985) defende que o conflito pode ter origem tanto na esfera do trabalho, conflito trabalho-família, quanto no domínio da esfera familiar, conflito família-trabalho. Para o autor, são dois construtos diferentes, porém inter-relacionados. Por outro lado, Hansen (2011) sugere que o indivíduo deve encarar os ambientes familiar e profissional de forma holística, o autor considera que durante muito tempo esses planos foram enfrentados, de forma separada, como dois mundos diferentes. Com um conceito denominado planejamento integrativo de vida – tradução do inglês *Integrative Life Planning* – (ILP) Hausen (2011) acredita que o trabalho deve ser considerado em conjunto com outros papéis da vida, inclusive o familiar.

Greenhaus, Collins e Shaw (2003) dizem que viver uma vida equilibrada consiste em alcançar experiências satisfatórias em todos os domínios da vida e, para isso, requer destinação de recursos e tempo bem distribuídos. Já Clarl (2000) acredita que o equilíbrio entre trabalho e família é o sentimento de satisfação e o bom funcionamento no trabalho e em casa com o mínimo de conflito possível. Ainda de acordo com Greenhaus, Collins e Shaw (2003), o engajamento no papel familiar e no papel profissional pode ser dividido em dois elementos: envolvimento psicológico e tempo. Ambos com três indicadores para verificar o equilíbrio entre esses papéis: 1. Equilíbrio de tempo; 2. Equilíbrio de envolvimento e 3. Equilíbrio de satisfação. O objetivo é representar o equilíbrio total na forma de saldo, positivo ou negativo, a depender do nível de tempo, envolvimento ou satisfação destinado para cada componente.

Greenhaus, Collins e Shaw (2003) defendem ainda que, indivíduos que investem uma quantidade considerável e igualitária de envolvimento psicológico em seus papéis, apresentam equilíbrio de envolvimento positivo. Esse saldo contribui para qualidade de vida proporcionando o equilíbrio de satisfação.

Apesar de uma fundamentação teórica sucinta, o estudo buscou trazer autores que definem e refletem os temas considerados cruciais pelo pesquisador para analisar os achados de pesquisa. Concluindo que estas contribuições teóricas esclarecerão também os leitores, acerca do tema tratado nesta investigação, sem deixar de mencionar que, por ser um Trabalho de Conclusão de Curso de graduação, não foi possível um aprofundamento teórico mais extenso, consideramos que foi abrangente e pode esclarecer quem se interessar pelo tema.

3. CAMINHO METODOLÓGICO

Para alcançar o objetivo deste estudo foi utilizado o método qualitativo, com o intuito de atingir a melhor compreensão do tema pesquisado por meio de uma pesquisa exploratória. A escolha do método deu-se em função da coerência com o objetivo de compreender as complexas atividades e interações sociais diárias (GODOY, 1995). Patrício (1999) acredita que um estudo qualitativo deve ser realizado quando os fenômenos estudados têm envolvimento com seres humanos e suas relações com a sociedade. Por se tratar de uma abordagem fundamentada em experiências vividas, esta pesquisa permitirá compreender a busca pelo equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional dos acadêmicos do curso de bacharelado em administração da UFPB no turno da noite.

O raciocínio indutivo é característica da pesquisa qualitativa, pois parte de uma situação particular para o geral. Para a coleta de dados foi utilizado um questionário *online* e entrevista semiestruturada em profundidade. A análise dos questionários foi a partir da análise estatística simples e as entrevistas a partir da análise de conteúdo. Foram entrevistadas duas discentes do bacharelado em Administração do turno noturno da UFPB.

O estudo de campo foi desenvolvido com a utilização de questionário fechado adaptado a partir do estudo de Mendes (2018), que é composto por nove questões que abrangem as estratégias de gestão de conflitos entre trabalho e família adotadas por graduandas do curso de Administração da Universidade Federal da Paraíba. Com a intenção de dar continuidade à investigação anterior de Mendes (2018), realizada na mesma universidade, este estudo ampliou os sujeitos de pesquisa ouvindo também os graduandos do período noturno de Administração. Após a realização de alguns ajustes para contemplar os objetos deste estudo, o instrumento usado contou com um total de 30 questões divididas em quatro seções: vida pessoal e gênero, vida profissional, vida acadêmica, percepção do equilíbrio entre as duas dimensões.

O Quadro 1 apresenta o perfil das entrevistadas

Quadro 1 – Perfil das entrevistadas

Característica	Entrevistada 1	Entrevistada 2
Idade	23	29
Filhos	Não	Um filho
Estado Civil	Solteira	Casada
Mora Com	Mãe e Irmãos	Cônjuge e Filho
C.H. Trabalho Semanal	44h	30h
Ocupação	Analista de Seguros	Funcionária Pública
Andamento da Graduação	Concluente	Pré-Concluente

Quanto ao perfil dos respondentes do questionário, não foi necessário construir um quadro, sendo levantadas as características mais básicas, sobre faixa etária e estado civil. Quanto à faixa etária, 47% dos respondentes têm idade entre 18 e 25 anos, 38% entre 26 e 35 anos e 15% acima dos 36 anos. Em relação ao estado civil, 65% dos respondentes é solteira/o e 29% casada/o, apenas um dos respondentes é separado e 4 pessoas não declararam o estado civil, anotando a opção “outros”.

Os sujeitos foram os estudantes de administração do turno noturno da Universidade Federal da Paraíba no campus de João Pessoa – PB escolhidos por conveniência e de acordo com a acessibilidade a rede de relacionamentos do pesquisador. Optou-se por discentes do turno noturno, partindo da premissa que neste turno, a maior parte das pessoas, já está inserida no mercado de trabalho, sejam já efetivados ou cumprindo período de estágio.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Após um período de 20 dias dos questionários enviados foram obtidas 79 respostas válidas. Inicialmente, buscou-se compreender o perfil dos respondentes. Do total dessa amostra, 54,4% foram homens, sendo 60,47% destes solteiros e 48,84% sem filhos, os homens que não têm filhos ainda moram com os pais. As mulheres compuseram 45,6% do total e destas 69% são solteiras e entre as solteiras 53% moram com os pais, este mesmo percentual de pessoas solteiras também não tem filhos.

Quando questionados sobre a execução de atividades domésticas, 58,14% dos homens afirmam dedicar menos de uma hora por dia a execução de atividades do lar. Destes, pouco mais da metade (52%) acreditam que tais atividades não são divididas de forma justa e que executam a menor parte das necessidades diárias da família. Já entre os homens que colaboram com mais tempo, entre duas a três horas por dia, com a manutenção das necessidades familiares, cerca de 50% acreditam que há uma divisão justa das atividades. Entre as entrevistadas mulheres existem algumas que também afirmaram dedicar menos de uma hora às atividades dessa natureza, e 50% delas acreditam que existe uma divisão justa das atividades. Porém, entre as que dedicam mais de uma hora por dia a trabalhos dessa natureza, 88% afirmam que não há uma divisão justa das tarefas e que elas executam maior parte das mesmas. Tal convergência de resultados está de acordo com o pensamento de Andrade e Bould (2012) sobre a baixa percepção de equidade na divisão do trabalho doméstico, e que esta afeta principalmente as mulheres.

Tal convergência fica mais evidente entre os acadêmicos que possuem filhos. Metade dos discentes homens que afirmam ter filhos considera justa a divisão das atividades domésticas. Enquanto 72% das discentes mães afirmam que executam todas ou a maior parte das atividades do lar. Embora haja alguns avanços, historicamente, ainda é da mulher a responsabilidade de cuidar da casa e dos filhos (WALL, 2010).

Sob a perspectiva da vida profissional, cerca 88% dos homens e 94% das mulheres afirmaram que já saíram estressados do trabalho. Das pessoas que fizeram esta afirmação: 25% das mulheres informaram que tal situação é recorrente o estresse leva ao esgotamento e pode comprometer a execução do papel familiar, uma vez que esses papéis se afetam mutuamente, como observam Eby, Maher e Butts (2010). Já entre os homens que já saíram estressados do trabalho, apenas 6,5% apontaram que esta é uma situação recorrente, ou seja, a influência do estresse profissional na vida familiar não é tão intensa para os discentes homens. Quando questionados sobre a qual papel – pessoal, profissional ou acadêmico – as pessoas dedicam mais tempo, homens e mulheres tiveram respostas semelhantes. Aproximadamente 52% – de ambos os grupos – dedicam mais tempo ao exercício das atribuições profissionais, porém desse grupo 78% das mulheres se sentem culpadas por priorizarem esse âmbito da vida, enquanto 62% dos homens compartilham desse sentimento. Portanto, percebe-se uma maior vivência de conflito e risco de incompatibilidade entre as mulheres, resultado da acumulação de papéis, já apontado no estudo de Voydanoff (2002).

O número de acadêmicas que afirmaram terem faltado aula por fadiga, pela execução de outros papéis é superior ao número de acadêmicos com essa mesma condição, totalizando 62% das mulheres e 51% dos homens.

Os sujeitos da pesquisa foram questionados também sobre o número de horas dedicadas à realização de atividades acadêmicas extraclasse, cerca 17% das mulheres e 6% dos homens informaram que não conseguem dedicar mais de duas horas semanais para atividades desta natureza. Ou seja, ainda que as mulheres realizem mais tarefas domésticas são elas que também conseguem se dedicar mais às atividades acadêmicas. Por exemplo, a entrevistada 2 afirma que sempre que possível e em horários de poucas demandas no trabalho costuma tratar

de algo relacionado ao curso de graduação, como leituras e realização de exercícios. Esta mesma entrevistada diz ainda que em períodos de realização de provas é bem comum dedicar mais horas semanais aos estudos e ir ‘encaixando’ as outras demandas da vida no seu cotidiano.

Outro fato que também merece destaque é que 81% dos discentes respondentes informaram nunca ter participado de projetos de pesquisa ou extensão oferecidos pela Universidade. Tal índice também pode ser justificado pelo exercício do papel profissional, visto que todos os respondentes da coleta de dados são discentes do turno noturno e já estão inseridos no mercado de trabalho, comprometendo assim a disponibilidade do tempo para outras atividades acadêmicas.

Ainda sobre disponibilidade de tempo, ambas as entrevistadas apontam a falta de tempo como um dos principais causadores de conflito. Os autores Quental e Wetzel (2002) alertam sobre este tema que a má gestão do tempo pode comprometer a participação em outras atividades e/ou causar fadiga ou ansiedade. Em suas rotinas apenas cerca de 6% dos homens e 4,65% das mulheres afirmam dormir oito ou mais horas por dia. Este resultado mostra que a grande maioria dos discentes (homens e mulheres) não dorme tempo suficiente para descansar e ter um bom rendimento em todas as áreas da vida, o que pode causar o sentimento de estresse e arriscar a possibilidade de uma vida equilibrada. Sobre este tema, como visto na fundamentação teórica, os autores Greenhaus, Collins e Shaw (2003) defendem que a vida equilibrada pode ser alcançada através de experiências satisfatórias em todos os domínios da vida. Desta forma, podemos inferir que grande parte das pessoas ouvidas neste estudo não consegue manter uma vida equilibrada.

As situações de desequilíbrio podem gerar conflitos, tanto na vida familiar, quanto na vida profissional, quando as duas entrevistadas foram questionadas sobre as emoções vivenciadas em situações de conflito, responderam ter medo de não conseguirem ter sucesso no desempenho de suas funções profissionais, conciliar os estudos e perder momentos importantes do convívio familiar. A entrevistada 1 vai mais além e diz:

Não só vendo pelo lado das emoções ruins. Posso perceber que também existe a alegria e satisfação em perceber que eu estava conseguindo lidar bem com o conflito. Na maioria das vezes, eu conseguia ter tempo para fazer tudo. Talvez não tenha dado a atenção que deveria ser dada, mas sempre consegui terminar aquilo que eu deveria terminar. Então, existe também emoções de alegria e satisfação.

Dessa forma, percebe-se que a entrevistada 1 consegue lidar com o conflito através da tentativa de distribuição igualitária de atenção e envolvimento psicológico entre seus papéis, sentimentos estes que também foram observados no estudo de Greenhaus, Collins e Shaw (2003).

Quanto ao tema planejamento de carreira, 81% das mulheres e 61% dos homens afirmaram pensar constantemente nesse assunto. O que pode significar que o fato das mulheres vivenciarem o conflito trabalho *versus* família de forma mais intensa, elas também buscam mais formas de enfrentar os conflitos. Uma vez que o planejamento de carreira apresenta-se como uma ferramenta com potencial de minimizar a sobreposição do papel da vida profissional e os demais papéis, como considera Gonçalves (2007) em seu estudo. A entrevistada 2, quando questionada, afirma que sua visão de conflito mudou ao longo do curso de Graduação e diz ainda:

Eu acho que vai mudando de acordo com a nossa própria formação, quanto mais a gente vai aprendendo, vai vendo na academia e vai assumindo nosso papel enquanto profissional, também acaba influenciando na maneira como você

enxerga certas coisas na sua vida. Isso vai modificando, alguns conflitos deixam de existir e outros passam a surgir.

Este relato evidencia as questões inerentes às perspectivas internas de carreira como foi conceituado por Schein (1978), considerando que a carreira está ligada à percepção subjetiva do indivíduo sobre sua vida profissional.

Ainda sobre carreira, a entrevistada 1 afirma dar mais prioridade a vida acadêmica, “que esta dimensão da vida é que a leva a almejar algo maior no seu futuro. A entrevistada vê seu estado de vida atual como um estágio de transformação movido por seus interesses individuais, este depoimento está em consonância com o que Dutra (1996) observa ao citar a visão de Stumph (1982) sobre a dimensão acadêmica na vida das pessoas.

Além disso, ambas as entrevistadas apontam o apoio familiar como uma das principais ferramentas para minimizar o conflito. A entrevistada 1 diz: “*As pessoas da minha família sempre entenderam minha ausência em determinados momentos, me apóiam e me incentivaram, no sentido de ‘correr atrás’ daquilo que julgo ser importante*”. A entrevistada 2, ao se referir à família, complementa esta imagem quando diz que: “*A compreensão de quem está perto, as pessoas que confiam e acreditam na gente faz toda a diferença*”. Então é possível perceber, a partir destes relatos, a importância do papel que o convívio familiar exerce na vida das discentes entrevistadas. Neste sentido, Clarl (2000) pode corroborar com a nossa inferência, quando observa que quando se percebe um sentimento de satisfação pode ser um dos indícios de que há equilíbrio entre a vida pessoal e os demais papéis exercidos pelas pessoas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi realizar um estudo sobre a busca de equilíbrio dos discentes do curso de administração da UFPB, sob a perspectiva de gênero, que, conforme descrito na revisão da literatura é um fenômeno complexo e vem ganhando destaque com a crescente participação da mulher no mercado de trabalho. Em consonância com a literatura, o estudo identificou que os sujeitos pesquisados, sobretudo as mulheres, vivenciam o conflito de forma consciente e lidam diariamente com a sobreposição de papéis.

O presente artigo mostrou a percepção de 81 discentes (sendo 79 respondentes dos questionários e duas entrevistadas) a respeito da percepção do equilíbrio entre os papéis da vida pessoal, vida acadêmica e vida profissional e os desafios enfrentados no dia a dia. Ao final desta investigação fica a sugestão de que uma análise mais aprofundada sobre as ferramentas com potencial de minimizar esse conflito, que possam ser implementadas por estudantes, homens e mulheres que já experimentam a divisão dos papéis que a vida impõem a quem estuda, trabalha e cuida de si e da família. Uma pesquisa quantitativa, a fim de mapear a real situação dos discentes do curso de Administração do turno noturno da UFPB, também ser realizada, até mesmo como um estudo complementar, uma vez que pode fomentar políticas, por parte da instituição, para lidar com essa situação.

Por fim, vale salientar que estudos como este tem se mostrado importante para a realidade dos discentes, uma vez que é crescente o número de profissionais já inseridos no mercado de trabalho que ingressam no Ensino Superior, sobretudo no período noturno.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, C. (2013). *Relações trabalho-família e gênero: Caminhos para a conciliação*. Lisboa: Editora Coisas de Ler.
- ANDRADE, C. & BOULD, S. (2012). Child-care burden and intentions to have a second child: effects of perceived justice in the division of child-care. *International Review of Sociology*., vol 22 (1), 25-38
- ALLEN et All (2015). Trabalho e vida pessoal: exigências, recursos e formas de conciliação. *DEDICA. REVISTA DE EDUCAÇÃO E HUMANIDADES*, 8 (2015) julho, 117-130.
- ARYEE, S.; SRINIVAS, E.; TAN, H. (2005). Rhythms of life: antecedentes and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1 (2005) 132-146.
- BARNETT, R. Knowing and becoming in the higher education curriculum. *Studies in Higher Education*, v. 34, n. 4, p. 429-440, 2009.
- BRASIL, Ministério da Educação, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Relatório de Desempenho de Curso de Administração - Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa: MEC/INEP, 2015.
- BRASIL, Ministério da Educação, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Relatório Síntese de Área - Administração. Brasília: MEC/INEP, 2015.
- BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração. Resolução CNE/CEB nº 4, de 13 de julho de 2005. Brasília, Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, 19 de julho de 2005, Seção 1, p. 26, 2005.
- CARVALHO NETO, Antonio Moreira de; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. *RAE Eletrônica*, v.9, n.1, jan./jun. 2010
- CLARK, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- DUTRA, Joel Souza. *Administração de carreira: uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas, 1996.
- EBY, L. T, MAHER, C. P; BUTTS, M. M. The Intersection of Work and Family Life: The Role of Affect. *Annual Review of Psychology*, v. 61, p. 599-622, 2010
- EDWARDS, J. R.; ROTHBARD, N. P. Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199, 2000.
- ERENWICK, R.; BROWN, I. The center for health promotion's conceptual approach to quality of life. In: RENWICK, R.; BROWN, I.; NAGLER, M. (Eds.). *Quality of life in health promotion and rehabilitation: conceptual approaches, issues and applications*. Thousand Oaks: Sage, 1996. p.75-86.
- GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. *Rev. adm. empres.* [online]. 1995, vol.35, n.3, pp. 20-29. ISSN 0034-7590
- GONÇALVES, E. Planejamento da carreira profissional e pessoal. *Administradores.com*. [s.l.], 18 set. 2007. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/planejamento-da-carreira-profissional-e-pessoal/14529>>. Acesso em 20 set. 2018
- GREENHAUS (1985). Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review*, Vol. 10, January. 10. 76-88. 10.5465/AMR.1985.4277352

GREENHAUS, Jeffrey H.; COLLINS, Karen M.; SHAW, Jason D. The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, v. 63, n. 3, p. 510-31, 2003.

HANSEN, L.S. Integrating Work, family, and Community Through Holistic Life Planning. *The Career Development Quarterly*, v.49, p.261-274, 2001.

HOLZMANN, Lorena (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2006

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. Disponível em:
<<https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2015/default.shtm>>

LACOMBE, Francisco. *Administração: princípios e tendências*. São Paulo: Saraiva, 2003.

MATIAS, M.; ANDRADE, C.; FONTAINE, A. M. (2012). The interplay of gender, work and family in Portuguesefamilies. *Work, Organization, LabourandGlobalization*, 6, 1 (2012) 11 -26.

MENDES, Adailsa Cavalcante. A mulher no mercado de trabalho: estratégias de gestão de conflitos entre trabalho e família. Trabalho de Conclusão de Curso. Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Universidade Federal da Paraíba, UFPB, 2018.

MIETTINEM O. S. Quality of life from the epidemiologic perspective. *J ChronDis*1987; 40: 641-3

NOOR, N.M. Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women’s Well-Being: Tests of Alternative Pathways. *The Journal of Social Psychology*, v.142(5), p.645-662, 2002.

OECD – Organization for economic co-operation and development. *Education at a Glance 2016*. Paris: OECD, 2016. Disponível em: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/education-at-a-glance-2016-indicators.htm> .

OLIVEIRA, L. B. de; CAVAZOTTE, F. de S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *RevistaAdministraçãoContemporânea*, Curitiba, v. 17, n. 4, ago. 2013)

PARASURAMAN, S.; GREENHAUS, J.H. *Integrating Work and Family: Challenges and Choices for a Changing World*. Westport, CT: PraegerPublishers, 1997.

PATRÍCIO, Z.M. Qualidade de vida do ser humano na perspectiva de novos paradigmas. In: Patrício, Z.M.; Casagrande, J.; Araújo, M. *Qualidade de vida do trabalhador*. Florianópolis:Autores, 1999.

QUENTAL, C.; WETZEL, U. Equilíbrio trabalho-família e empreendedorismo: a experiência das mulheres brasileiras. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 5 2002, Salvador. Anais, Salvador: ANPAD, 2002, p. 26.

RAMOS, C. The development of MBAs and Business Schools in Latin América. *BusinessLeadershipReview*, vol. 1 Issue 2, July 2004.

ROBBINS, Stephen P. *Administração: mudanças e perspectivas*. São Paulo: Saraiva, 2000.

SCHEIN, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Massachusetts: AddisonWesley

SCOTT, Joan. Gênero: uma Categoria Útil de Análise Histórica. In: *Educação e Realidade*,v.20, n.2, julho/dezembro 1995.

SILVA, Anielson Barbosa da. A Vivência de conflitos entre a prática gerencial e as relações em família. 2005, 272 fls. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, UFSC, Florianópolis, SC

SOUZA, A. Reginaldo; VENTURA, M. O.Rita; SOARES, A. Carla (2016). Identidade com a Carreira: a perspectiva de acadêmicos em relação ao desenvolvimento da vida profissional. RASI. REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO, SOCIEDADE E INOVAÇÃO, 2 (2016) Jul/Dez, 90-105.

WALL, Karin. A conciliação entre a vida profissional e a vida familiar em casais com filhos: perspectivas masculinas. In:WALL, Karin; ABOIM, Sofia; CUNHA, Vanessa. A vida familiar no masculino: negociando velhas e novas masculinidades. Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego. Editorial do Ministério da Educação, Lisboa, 2010

WHOQOL Group. The development of the World Health Organization quality of life assessment instrument (the WHO-QOL). In: ORLEY, J.; KUYKEN, W. (Eds.). Quality of life assessment: International perspectives. Heidelberg: Springer, 1994. p.41-60.

VOYDANOFF, P. Linkages between the work family interface and work, family and individual outcomes: an integrative model. Journal of Family Issues, 23, 1 (2002) 138-164.

APÊNDICE A

Roteiro de Entrevista Semiestruturada

1. Você considera que na sua experiência existe conflito entre seu trabalho, o curso e na sua relação familiar? Se sim, como você vivencia este conflito?
2. Na sua experiência, considera que o conflito entre os papéis profissional, pessoal e acadêmico mudou ao longo da graduação?
3. Em algum momento, você percebeu a sobreposição desses papéis? Em caso positivo, quais as principais interferências? Como você lidou com isso?
4. Você poderia identificar quais emoções foram percebidas ao vivenciar conflitos entre a prática profissional, acadêmica e a vida em família?
5. Quais fatores ou ações minimizam os conflitos entre a vida profissional, acadêmica e as relações em família?
6. Quais fatores ou ações podem contribuir na busca do equilíbrio entre a vida profissional, acadêmica e as relações em família?
7. Quais estratégias podem ser adotadas por discentes que trabalham para conciliar os interesses profissionais, as atribuições da vida acadêmica e as relações em família?
8. Como você divide o seu tempo entre estas atribuições?
9. Que atividades têm prioridade no seu dia-a-dia?

Este roteiro foi adaptado de SILVA (2005).

APÊNDICE B

Questionário (*)

VIDA PESSOAL E VIDA PROFISSIONAL: a busca do equilíbrio sob a perspectiva de gênero dos discentes do curso de Administração da UFPB

O presente questionário visa a coletar dados para um Trabalho de Conclusão do Curso do Bacharelado em Administração da Universidade Federal da Paraíba. Desenvolvido pelo discente Rafael Ribeiro Oliveira sob a orientação da Professora Lucimeiry B. Silva, esta pesquisa como objetivo investigar a busca do equilíbrio sob a perspectiva de gênero dos discentes do curso de Administração da Universidade Federal da Paraíba. O questionário deverá ser respondido por discentes do turno noturno do bacharelado em Administração da UFPB que estejam inseridos no mercado de trabalho. Os dados coletados serão usados exclusivamente para fins acadêmicos.

1. Gênero
 - Masculino
 - Feminino
2. Faixa etária
 - 18 - 25
 - 26- 35
 - 36 - 45
 - 46 - 55
 - Mais de 56
3. Estado Civil
 - Solteiro (a).
 - Casado (a).
 - Separado (a) /desquitado (a) /divorciado (a).
 - Viúvo (a).
4. Onde e como você mora atualmente?
 - Sozinho (a).
 - Com pais e/ou parentes.
 - Com cônjuge e/ou filhos (as).
 - Sozinho (a) com filhos (as)
 - Com outras pessoas (incluindo república).
 - Em alojamento universitário da própria instituição de ensino.

- Em outros tipos de habitação individual ou coletiva (hotel,
- Hospedaria, pensionato, etc.)

5. Quantas pessoas moram com você?

- 1
- 2
- 3
- 4
- Mais de 4
- Moro Sozinho

6. Você tem filhos (as)?

- 1
- 2
- 3
- 4 ou mais
- Não tenho filho
- Outro:

7. Qual é a renda mensal da sua família?

- Menos de R\$ 1.000,00
- De R\$ 1.000,00 - R\$ 3.000,00
- De R\$ 3.000,00 - R\$ 5.000,00
- De R\$ 5.000,00 - R\$ 7.000,00
- De R\$ 7.000,00 - R\$ 10.000,00
- Acima de R\$10.000,00

Vida Pessoal e Gênero

8. Você tem empregada doméstica em casa?

- Sim
- Não

9. Quantas horas diárias você dedica à execução de tarefas domésticas.

- Menos de 1h
- 2 – 3h
- 3-4h
- Mais de 4h

10. Ainda sobre a execução das tarefas domésticas. Em sua residência:

- Há uma divisão justa das atividades domésticas.
- Não há uma divisão justa das atividades domésticas, e eu realizo a maior parte das mesmas

- Não há uma divisão justa das atividades domésticas, e eu realizo a menor parte das mesmas
- Realizo todas as atividades domésticas mesmo morando com outras pessoas.
- Moro sozinho (a) e realizo todas as atividades domésticas.

11. Você participa de atividades regulares de lazer (Shows, Cinema, Praia e afins)?

- Não
- Uma vez por semana
- Duas vezes por Semana
- Mais de três vezes por semana

12. Você pratica alguma atividade física regular?

- Não
- Uma vez por semana,
- Duas vezes por Semana
- Três ou mais vezes por semana

13. Quantas horas médias diárias você costuma dormir?

- Menos de 5 horas por dia
- Entre 5 e 7 por dia
- 8 horas por dia

Vida Profissional

14. Você costuma levar atividades do seu trabalho para realizar em casa?

- Sim
- Não

15. Costuma sair estressado do trabalho?

- Nunca
- Às vezes
- Frequentemente

16. Sente entusiasmo pelo seu trabalho?

- Nunca
- Às vezes
- Frequentemente

17. Você costuma pensar no planejamento de sua carreira?

- Nunca
- Às vezes
- Frequentemente

Vida Acadêmica

18. Quantas horas semanais você dedica à execução de atividades acadêmicas extra-classe?

- Menos de 1h
- 2 – 3h
- 3-4h
- Mais de 4h

19. Você costuma estudar outros assuntos além dos conteúdos exigidos pelo curso de Graduação?

- Nunca
- Às vezes
- Frequentemente

20. Você participa/participou de atividades de pesquisa e/ou extensão?

- Sim
- Não

21. Qual seu grau de satisfação com relação ao curso de Administração da UFPB?

- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito

22. Você costuma faltar aulas por fadiga?

- Nunca
- Às vezes
- Frequentemente

23. Como você avalia seu desempenho acadêmico?

- Insatisfatório
- Regular
- Satisfatório
- Excelente

Equilíbrio

24. Com relação à administração do tempo. Qual o nível de controle que você considera ter?

1	2	3	4	5

Escolher uma opção entre 1 e 5 onde 1 representa pouco controle e 5 muito Controle

25. Quanto o seu trabalho interfere na sua vida familiar?

1	2	3	4	5

Escolher uma opção entre 1 e 5 onde 1 representa pouca interferência e 5 muita interferência.

26. . Quanto sua família interfere na sua vida profissional?

1	2	3	4	5

Escolher uma opção entre 1 e 5 onde 1 representa pouca interferência e 5 muita interferência.

27. Em sua percepção, qual dessas dimensões você dedica mais atenção/tempo:

- Familiar
- Acadêmica
- Profissional
- Dedico a mesma atenção/tempo a todas as dimensões

28. Você se sente culpado (a) por priorizar uma dimensão em detrimento de outras?

- Sim
- Não
- Dedico a mesma atenção/tempo a todas as dimensões

29. Na sua opinião, qual o grau de importância das medidas que uma organização pode adotar para ajudar outros profissionais a lidar com os conflitos na relação trabalho, família e academia.

Medida	Sem Importância	Pouco Importante	Importante	Muito Importante
Flexibilidade de horário de trabalho				
Opção de trabalho a distância				
Serviço de suporte no local de trabalho, como creche e academia				
Trabalho compartilhado				
Acompanhamento de férias para crianças				

30. Das estratégias de gestão de conflitos na relação trabalho e família, qual a que você mais se identifica?

Medida	Sem Importância	Pouco Importante	Importante	Muito Importante
Evita transparecer emoções negativas vivenciadas no trabalho para a família e vice-versa				
Separa o espaço social do trabalho do espaço social da família				
Reserva tempo para dedicar ao lazer com a família				
Procura exercer uma atividade que permite ter flexibilidade de horário				

*Este questionário foi adaptado de Mendes (2018).